CATALOGUE DE FORMATION

Projet FAME - Formation Adaptation Maintien Employabilité dans le domaine du handicap

Ces actions de formation s'inscrivent dans le cadre d'un projet européen EQUAL, intitulé FAME, porté et coordonné par l'AWIPH.
Ce projet vise, globalement, à améliorer la capacité d'insertion socioprofessionnelle sur le marché du travail des personnes présentant une déficience en Région wallonne.

Pour ce faire, des actions de formation traitant de thématiques spécifiques dans le domaine du handicap sont proposées entre le 1er février 2007 et le 31 décembre 2007. Vous pouvez aussi les découvrir sur http://www.awiph.be/fame/outilsetproduits.html
Ces formations seront directement dispensées aux partenaires du projet FAME et à tout autre acteur sur le marché du travail qui en ferait une demande explicite.
Cette action de formation a été initiée par l'AWIPH et le partenariat de développement dudit projet, et se trouve approuvée par la Direction générale de l'Agence.

Ces formations ont pour objectif global de changer le regard des professionnels de l'emploi à l'égard des questions soulevées par le handicap en situation de travail et de répondre aux interrogations spécifiques des professionnels du handicap.

Comment ? D'une part en le démystifiant de manière générale, d'autre part en amenant les participants à partir d'apports théoriques et pratiques à trouver des solutions réelles d'intégration des personnes en situation de handicap au sein de leurs structures.

La démarche formative repose sur une approche interactive : présentation de cas pratiques, exercices pratiques (mises en situation, jeux de rôle), échanges, témoignages, supports visuels (vidéos) ; des apports théoriques (poser le cadre et permettre d'aller plus loin) ; des exemples pratiques d'intégration professionnelle partagés avec les participants ; la présentation des outils existants permettant de faciliter l'intégration socioprofessionnelle d'une personne en situation de handicap.

Edit. resp. : J-M GERCKENS, Administrateur général f.f. – rue de la Rivelaine 21 – 6061 CHARLEROI

PLAN

1. Vécu d'un travailleur qui devient handicapé – le travail de deuil page 3

Cliquer sur Thématique 1 pour accéder au descriptif de la formation

2. Les aménagements des postes de travail page 7

Cliquer sur Thématique 2

3. L'accessibilité des lieux de travail page 9

Cliquer sur Thématique 3

4. Traumatisme crânien et emploi page 12

Cliquer sur Thématique 4

5. Reclassement professionnel d'un travailleur atteint d'une maladie et/ou victime d'un accident page 15

Cliquer sur Thématique 5

6. Epilepsie et emploi page 18

Cliquer sur Thématique 6

7. Déficience intellectuelle et emploi page 21

Cliquer sur Thématique 7

8. Déficience visuelle et emploi page 23

Cliquer sur Thématique 8

9. Déficience auditive et emploi page 26

Cliquer sur Thématique 9

10. Les troubles psychiques et l'emploi page 29

Cliquer sur Thématique 10

11. Vivre en équipe et animer les compétences d'un public en situation de handicap page 31

Cliquer sur Thématique 11

12. Pathologies chroniques évolutives et emploi page 34

Cliquer sur Thématique12

1. Vécu d'un travailleur qui devient handicapé – le travail de deuil

Formatrice

Madame Daisy POPULAIRE, Directrice du GIRAV – Groupe Interservices de Recherche Action sur le Vieillissement des personnes handicapées mentales.
La formatrice est licenciée en psychopédagogie de l'Université de Mons Hainaut et licenciée en gérontologie sociale et post graduat (Institut Européen Interuniversitaire de l'Action Sociale – IEIAS et Institut Régional de Sciences Sociales Appliquées – IRUSSA, Université de Reims Champagne-Ardenne).

Programme de la journée de formation

09H00 – Accueil

09H15 – 10H30

1. Introduction

- Présentation et recueil des attentes.
- Présentation de la thématique (support vidéo : 5').
- Recueil d'expériences de collaborations avec des collègues vivant ou ayant vécu des pertes de compétences (accident, maladie, …) – premiers échanges entre participants visant à faire émerger leurs ressentis, leurs difficultés, leurs stratégies de communication.
  Des sentiments tels celui de culpabilité, de solidarité, d' (in)équité pourront être abordés.
- Présentation par la formatrice d'une situation vécue personnellement.

Vivre, c'est donc inévitablement vivre des deuils. S'il est si difficile d'assumer un deuil, c'est qu'il touche au plus profond de ce que nous sommes. Perdre un être cher, c'est accepter son absence mais c'est surtout accepter de devenir une personne privée de la relation.

Ainsi, le deuil ne se réduit pas à un changement de statut, de rôle ou d'identité, … Il touche au plus profond de notre intériorité, à la racine même de notre être.

Avant de cerner tout deuil, il importe de formuler quelques remarques :

- Comment fait-on pour sortir de son imaginaire afin de se réapproprier le réel et surtout se concilier avec lui ?
- La réalité à laquelle nous sommes confrontés nous fournit une vision pessimiste de la vie (finitude, solitude et incertitude).
- Il est bon de se souvenir que toute tentative d'explication du deuil n'est que théorisation et que c'est dans la vie elle-même que la vérité est à chercher.
- Y a-t-il moyen de se réconcilier avec soi-même ?

2. Le deuil : définitions

3. Les différentes étapes du deuil (selon Kubler Ross)

- Le déni.
- La révolte.
- Le marchandage.
- La dépression.
- L'acceptation.

10H30 – 10H45 : pause

10H45 – 12H30

L'analyse des éléments ressortis lors de la première partie de la matinée s'appuiera sur les apports théoriques de plusieurs auteurs présentant les différentes étapes du processus de deuil lié à une perte. Un temps d'échanges entre participants leur permettra d'illustrer (au travers de leur propre expérience) les phases de déni, de révolte, de marchandage, de dépression et d'acceptation.

4. Les différents moments essentiels dans le travail de deuil

- L'état de choc qui comporte des composantes tant physiques que psychiques.
- L'état dépressif du deuil (étape centrale).
- La période de rétablissement.

5. La signification psychologique du deuil

6. Les formes compliquées de deuil

a. Le deuil différé.
b. Le deuil inhibé.
c. Le deuil chronique.
d. Le deuil compliqué de dépression, d'anxiété, de syndrome de stress post traumatique.

7. Les deuils pathologiques

8. Les personnes les plus vulnérables aux formes de deuil pathologique

Les personnes à risque sont :

- Les personnes malades (physiquement ou mentalement).
- Les personnes souffrant de stress.
- Les personnes manifestant une dépendance psychologique importante.
- Les personnes solitaires ou isolées.
- Les personnes présentant des troubles de la personnalité.

9. Les conséquences médicales du deuil, sa prise en charge médicale

L'action thérapeutique se limite à soulager la souffrance et les symptômes associés (insomnie, anorexie, adynamie).
Le recours à des somnifères, antidépresseurs est courant. Quels en sont les risques ? Entravent-ils le processus de deuil ?

12H30 – 13H30 : repas de midi

13H30 – 15H00

A l'éclairage des éléments issus des différents témoignages, une grille de lecture commune sera proposée. Celle-ci reposera sur les dimensions suivantes : psychologique, philosophique, économique, physiologique

10. Le travail de deuil et les attitudes de son entourage lorsque le travailleur …

- souffre de sclérose en plaques, souffre de démence.
- souffre d'un cancer.
- accuse des pertes visuelles.
- accuse des pertes auditives.
- a subi un traumatisme crânien.

D'autres troubles ou pertes pourraient être abordés en fonction de la demande. Les aspects psychologiques, sociaux et éthiques seront abordés en relation avec ces différentes pertes. Une attention particulière sera accordée aux attitudes et réactions de l'environnement face à une personne se trouvant en processus de deuil. La formation proposera quelques pistes de réflexion.

15H00 – 15H15 : pause.

15H15 – 16H00

Des éléments théoriques relatifs à la (re)construction identitaire après acquisition d'un handicap seront proposés aux participants.

11. Identité et handicap : Peut-on faire le deuil de son handicap ?

16H00 – 16H30

Débriefing de la journée, conclusions et évaluation.

Pédagogie et objectifs de la formatrice

- Poser la question des attentes des participants.
- Partir de l'expérience des participants en les interrogeant sur leur vécu. Quelles sont les questions qui leur restent ? Comment ont-ils vécu cette situation ? Comment la hiérarchie a-t-elle réagi ? Comment ont-ils en tant que travailleur réagi face à cette situation ?
- Aborder la question de l'équité.
- Présenter deux exemples emploi (maladie évolutive / traumatisme crânien).
- Document vidéo éventuel (à préciser).
- Apporter un éclairage par rapport aux attitudes comportementales à adopter et à ne pas adopter.
- Partir de cette formation en ayant réalisé, en tant que participant, un travail sur son discours et ce, afin d'aboutir à une déculpabilisation.

Evaluation

Une évaluation de la formation se fera par un questionnaire donné à chaque participant et rempli en fin de journée.
Le questionnaire portera sur la pertinence de la formation, la qualité des orateurs, le contenu, le mode de présentation,…
Cette évaluation permettra d'ajuster le cas échéant le contenu et le mode de présentation.

Matériel

- Les documents de présentation utilisés par la formatrice seront remis aux participants.
- Le cd-rom présentant l'ensemble des fiches « emploi » réalisées dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I) sera également remis aux participants.
- Le folder SAFRHAN présentant l'ensemble des outils « emploi ».

2. Les aménagements de postes de travail

Formateur

PREVENT asbl – Institut pour la prévention, la protection et le bien-être au travail (Université catholique de Louvain). L'équipe de formation de PREVENT, dirigée par M. Rik OP DE BEECK, se compose d'experts des différentes disciplines du bien-être au travail qui conduisent à la fois des actions de terrain et de recherche.
La formation sera assurée par M. Jean-Philippe DEMARET, Licencié en éducation physique et kinésithérapie, ergonome.
Soulignons que ce formateur est déjà intervenu dans le cadre de formations à l'ergonomie organisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I). L'évaluation fut d'ailleurs très positive.

Programme de la journée de formation

L'objectif général est une initiation à l'ergonomie grâce à l'acquisition de notions théoriques de base mais surtout grâce à la familiarisation avec la méthode de l'analyse ergonomique. Il s'agit « d'ancrer le réflexe ergonomique » c'est-à-dire d'amener les participants à réfléchir, dans leur pratique professionnelle quotidienne, aux adaptations, aux solutions à mettre en œuvre en fonction du handicap du travailleur et des tâches à accomplir.

09H00 – Accueil

09H15 – 10H30

1. Introduction à l'ergonomie

- Qu'est-ce que l'ergonomie ?
- L'ergonomie : science ou bon sens ?
- Qui fait de l'ergonomie ?

2. Analyse des risques ergonomiques

Analyse des risques physiques.

- Les risques liés aux positions pénibles et aux manutentions (maux de dos,…).
- Les risques liés aux gestes répétitifs (tendinites,…).
- Les risques liés aux conditions environnementales (bruit, chaleur,…).

10H30 – 10H45 : pause

10H45 – 11H15

Analyse des risques psychosociaux.

- Les risques lies à l'organisation du travail (communication, soutien social, …).
- Les risques liés au traitement de l'information (erreur humaine, …).

11H15 – 12H00

Analyse des risques ergonomiques (suite).

Présentation des méthodes d'analyse : outils d'observation, check-lists,… .

12H00 – 13H00 : repas de midi

13H00 – 14H45

3. Solutions et axes de réflexion ergonomiques

- Le poste de travail : quelles sont les dimensions adaptées, quelle est la bonne hauteur du plan de travail, comment agir en cas de travail répétitif, … ?
- Les manutentions : comment adapter les stockages, les caractéristiques de la charge, quelles sont les aides au levage et au déplacement des charges, … ?
- L'organisation du travail : comment répartir les activités, améliorer les communications, le support social, … ?
- Les contraintes environnementales (bruit, …) : comment les réduire ou les supprimer, … ?

14H45 – 15H00 : pause

15H00 – 16H00

4. Ergonomie et handicap

- Adaptations ergonomiques liées aux types de handicap : physique ou mental.
- Présentation d'un cas pratique par un membre du personnel de l'AWIPH. Témoignage.

16H00 – 16H30 : débriefing, conclusions de la journée et évaluation.

5. Synthèse de la journée

Les notions sont vues et appréhendées au travers d'exemples concrets qui suscitent la discussion. Les exercices permettent de faire le point sur l'acquis des compétences.
La synthèse de fin de journée rappelle les principales notions théoriques.

Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par le formateur, accompagnés de documents « ressources ».
- La fiche « emploi » consacrée à la mobilité réduite réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Les coordonnées du site consacré à l'amélioration des conditions de travail pour travailleurs handicapés (folder SAFRHAN).
- Le cd-rom reprenant l'ensemble des fiches « emploi » réalisées dans le cadre du projet SAFRHAN.

3. L'accessibilité des lieux de travail

Formateurs

- PASSE-MURAILLE. Cette Association poursuit deux grands objectifs : parvenir à favoriser et améliorer le droit à la citoyenneté de la personne handicapée et favoriser toutes formes d'accessibilité (à l'enseignement, aux bâtiments, à la culture, à l'information, …)
- PLAIN-PIED asbl – Bureau d'études en mobilité piétonne et en accessibilité.
- La Direction Générale des Pouvoirs Locaux – DGPL qui intervient en tant qu'acteur « ressource » tout au long de la journée de formation.

Programme de la journée de formation

1. Objectifs généraux

- Donner une approche générale du déplacement d'une personne handicapée sur le lieu et sur le chemin du travail : parker, entrer, sortir, circuler. En d'autres termes, aborder l'ensemble du cheminement de la personne.
- Initier et structurer une réflexion personnelle des professionnels du travail sur l'approche quotidienne de la personne handicapée.
- Donner des pistes de conseils pour l'amélioration de l'ergonomie du poste de travail.
- Disposer au sortir de la formation de centres de ressources dans le domaine de l'accessibilité.

2. Contenus de formation

1ère partie : Accueil et présentation de la formation.

2ème partie : Définition de groupes de travail.

La formation se déroule à partir de groupes de travail constitués en début de journée. Chaque groupe a pour mission de développer des solutions pour intégrer un collègue avec un handicap spécifique (moteur, visuel, auditif, mental, autres …) dans un bureau administratif donné.

Plusieurs groupes sont formés avec la mission d'adapter un poste de travail à une personne présentant un handicap défini.

3ème partie **:** Recherche de solutions pour l'adaptation du poste de travail.

A partir des compétences du groupe, les participants sont chargés de réfléchir sur les différentes étapes du déplacement des personnes à mobilité réduite de leur domicile à leur poste de travail. Ces étapes sont :

1. chemin du travail (à pied, en vélo, en auto, en transports en commun) ;
2. circulation dans le bâtiment ;
3. utilisation du poste de travail et de l'ensemble des fonctions du bâtiment.

A intervalles réguliers, les résultats sont présentés et les formateurs confirment, explicitent ou complètent les données par type de handicap.
Les obstacles techniques et comportementaux seront tous explicités à la fin de la matinée.

4ème partie : Exercice d'application.

L'ensemble des groupes avec les formateurs, doivent définir l'aménagement d'un poste de travail accessible à tous. Pour cela, ils repartiront du travail réalisé le matin. L'objectif de cet exercice est d'attirer l'attention des participants sur le fait que le confort de tous est amélioré par l'accessibilité.

5ème partie : Présentation des services de l'AWIPH.

Cette partie permettra de présenter l'AWIPH et tous les services qui se trouvent à disposition des participants.
Cette présentation sera assurée par M. Gérard DETIEGE et par un Attaché en intégration professionnelle de l'AWIPH.

6ème partie : Evaluation.

Les participants et les formateurs feront une évaluation de la formation.

Pourquoi un tel type de formation ? La première partie nous permet d'évaluer les compétences présentes et les compétences à acquérir. « Affiner le bon sens » à partir d'informations que nous leur donnons.
La seconde partie permettra aux participants de structurer leur réflexion sur la mobilité de toutes les personnes à mobilité réduite : entrer/sortir, circuler, utiliser sont les étapes du déplacement des personnes à mobilité réduite et que les participants devront acquérir.

APPROCHE GENERALE	09 h 00	Accueil
	09 h 15	Formation des groupes
	09 h 30	Solutions pour « arriver » : ▪ Vidéos ▪ Photos ▪ schémas
	10 h 00	Evaluation
	10 h 30	Solutions pour « circuler »
	10 h 45	Evaluation
	11 h 15	Solutions pour « utiliser »
	11 h 30	Evaluation
	12 h 00	Pause
STRUCTURE DE L'AMENAGEMENT	13 h 00	Solutions pour un bureau full accessible
	13 h 30	Evaluations des solutions
	14 h 30	Présentation AWIPH (Intervention de M. Gérard DETIEGE), CICAT, associations spécialisées, matériel éventuel
	15 h 30	Evaluation de la formation
	16 h 00	Fin

Remarque

Le parcours accessibilité de l'AWIPH sera mis à disposition des participants tout au long de la journée de formation.

Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par les formateurs (cd-rom, page web, supports papier), ainsi que d'autres documents « ressources ».
- La fiche technique « Les personnes à mobilité réduite – Recommandations légales » éditée par la Direction Générale des Pouvoirs Locaux – DGPL.
- La fiche « emploi » consacrée à la mobilité réduite réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Les coordonnées du site consacré à l'amélioration des conditions de travail pour travailleurs handicapés (folder SAFRHAN).
- Le cd-rom reprenant l'ensemble des fiches emploi réalisées dans le cadre du projet SAFRHAN.
- Le folder de présentation du CICAT – Coordination des Informations et Conseils en Aides Techniques.

4. Le traumatisme crânien et l'emploi

Formateurs

- M. Th. WILLEMART, Neurologue au Centre Neurologique William Lennox - centre de réadaptation neurologique.
- M. D. SPRUMONT, Psychologue et Directeur du RESSORT - centre de jour de réadaptation fonctionnelle cognitive pour jeunes adultes traumatisés crâniens subventionné par l'INAMI.
- M. Ph. PALATE, Administrateur au NOYAU - association de familles et de personnes traumatisées crâniennes ou cérébrolésées, et Assistant social au Centre Neurologique William Lennox.

Il s'agit de trois opérateurs en Région wallonne qui œuvrent tous depuis au moins 20 ans à différents niveaux dans le domaine de la cérébrolésion. Ils ont acquis une expertise dans ce domaine et plus particulièrement dans celui du traumatisme crânien, handicap important et souvent invisible.

De par leurs complémentarités, ces trois opérateurs ont développé des synergies fonctionnelles nécessaires à la prise en charge longitudinale et à la réinsertion professionnelle de la personne traumatisée crânienne.
C'est cette expérience à la fois commune, diversifiée et complémentaire que ces trois opérateurs souhaitent partager pendant les journées de formation.

Programme de la journée de formation

09H00 – Accueil

09H15 – 10H00 : Présentation du traumatisme crânien (60 minutes) – poser le cadre. Les formateurs se centreront sur la population qui se dirige vers l'emploi. Il sera également proposé un film vidéo présentant 6 cas cliniques (20 minutes) basés sur l'emploi.

Le traumatisme crânien sera expliqué de manière simple en tenant compte des éléments pertinents à donner à la connaissance du milieu du travail :

- ce qu'est un traumatisme crânien.
- reconnaître le handicap invisible.
- le vécu de la personne.
- le vécu des familles.

Les formateurs présenteront les déficits et les handicaps pouvant intervenir dans une réinsertion professionnelle :

- le handicap moteur.
- la lenteur, la fatigue, les difficultés en double tâche, le manque d'initiative.
- les troubles du comportement.

La présentation sera didactique et illustrée par des exemples concrets sous forme de témoignages filmés ou écrits. Les formateurs veilleront à présenter les situations types dans lesquelles les handicaps se révèlent.

10H00 – 10H15 : pause

10H15 – 12H15 : Les trois formateurs présentent leurs méthodologies de travail, ainsi que des exemples de parcours sur base de documents filmés.

- Exemples de parcours non aboutis d'intégration professionnelle.

  Tout comme les exemples précédents, on prendra l'exemple d'une intégration non aboutie d'une personne avec une bonne récupération et celui d'une personne avec un handicap modéré.

- Exemples de parcours réussis d'intégration professionnelle.

  Au moins 2 exemples seront exposés.

  - celui d'une personne traumatisée ayant bien récupéré avec un handicap léger.
  - celui d'une personne gardant un handicap modéré.

  Chacune de ces personnes a pu intégrer un poste de travail.

13H15 – 15H00

- Les facteurs de réussites et d'échecs de l'intégration professionnelle

  A la suite des exemples, les formateurs exposeront sous forme de tableaux les facteurs de réussite et d'échecs d'une intégration professionnelle sur base de nos expériences belges mais aussi sur base de la littérature internationale.
  Il sera important non seulement d'exposer les facteurs, mais aussi de faire comprendre pourquoi ils sont facteurs de réussite ou d'échec.

- Les intervenants administratifs dans l'intégration professionnelle

  La prise en charge médico-sociale d'une personne traumatisée est parsemée d'interventions administratives. Ces interventions indispensables et utiles ont aussi des inconvénients. Elles sont nécessaires dans un parcours de réinsertion professionnelle. Au travers d'un parcours type d'une personne traumatisée, les formateurs exposeront chacune des interventions :

  - l'intervention de l'assurance du travail.
  - l'intervention de la mutuelle.
  - l'intervention du SPF Sécurité Sociale.
  - l'intervention de l'AWIPH.

  Concernant ce dernier point, Monsieur Bernard ROLLIN, attaché en intégration professionnelle (AIP) au Bureau régional de Liège informera de l'offre de l'AWIPH dans le domaine du traumatisme crânien.

- Le maintien à l'emploi

  Le maintien de la personne traumatisée dans son emploi nécessite d'être vigilant sur certains points : la charge de travail, le changement de poste, le stress,…

- Les outils disponibles

  Nous disposons de différents outils et techniques d'évaluation et de réinsertion professionnelle. Ceux-ci nous permettent d'apporter les adaptations nécessaires à une intégration professionnelle.

  - l'évaluation pluridisciplinaire.
  - le contrat de stage non rémunéré.
  - l'évaluation avec l'employeur du stagiaire.
  - l'accompagnement à l'insertion à l'emploi.
  - le fascicule à l'usage des employeurs.
  - les formations adaptées.
  - le CARA.

15H00 – 15H15 : pause café.

15H15 – 16H30 : Les ateliers-témoignages. Des employeurs viendront présenter et partager leur expérience avec les participants.

Les connaissances apportées aux participants seront appuyées par des mises en pratique pour en améliorer la perception et la compréhension.
Les formateurs proposent l'analyse de situations en ateliers de manière interactive par petits groupes.

Mode de présentation

Les différents points du programme seront présentés en alternant :

- des exposés simples et concis.
- des témoignages et des présentations de situations concrètes.
- des films.
- des exemples didactiques.
- des espaces de discussions.

Evaluation

Une évaluation de la formation se fera par un questionnaire donné à chaque participant et rempli en fin de journée.
Le questionnaire portera sur la pertinence de la formation, la qualité des orateurs, le contenu, le mode de présentation,…
Cette évaluation permettra d'ajuster le cas échéant le contenu et le mode de présentation.

Matériel

- Les documents de présentation utilisés par les formateurs seront remis aux participants, ainsi que d'autres documents « ressources ».
- La fiche « emploi » relative au « traumatisme crânien » réalisée par l'AWIPH dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I) sera remise aux participants.
- Le cd-rom présentant l'ensemble des fiches « emploi » sera également remis aux participants.
- Le folder SAFRHAN présentant l'ensemble des outils emploi.

5. Reclassement professionnel d'un travailleur atteint d'une maladie et/ou victime d'un accident

Formateurs

Madame Muriel MINET, Infirmière prépensionnée ayant une longue expérience professionnelle dans l'industrie et en particulier dans le monde de la médecine du travail dans la sidérurgie et Membre du « NOYAU » - Association de familles et de personnes traumatisées crâniennes

Madame Vinciane LECLERC, Assistante Sociale au Centre de jour « Le RESSORT ». Ce centre accueille des personnes cérébrolésées en rééducation de jour et s'occupe de la réinsertion professionnelle de celles-ci. Détentrice d'une licence en Sciences du Travail-orientation en Développement Social.

Monsieur Philippe PALATE, Assistant Social au Centre Neurologique William Lennox. Ce Centre de rééducation accueille des personnes en hospitalisation pour mise au point et rééducation de pathologies essentiellement neurologiques.

Ces trois opérateurs, sont complémentaires dans la vision de la réinsertion professionnelle des personnes atteintes d'un handicap et/ou une maladie. Leurs compétences et leurs expertises aux différents stades de cette prise en charge seront un gage d'approche la plus large possible.

En outre, M. Benoît NIZET, Attaché en intégration professionnelle au Bureau régional de Liège, interviendra également sur cette journée de formation.

Programme de la journée de formation

09H00 – Accueil.

09H15 – 10H15

1. Législation du travail

Etablir la distinction entre le statut d'employé et celui d'ouvrier.

Employé	Accident	Dans le cadre de l'assurance loi
		Dans le cadre du droit commun
	Maladie	professionnelle
		Autre (cancer, chronique,…….)
Ouvrier	Accident	Dans le cadre de l'assurance loi
		Dans le cadre du droit commun
	Maladie	Professionnelle
		Autre (cancer, chronique,…….)

10H15 – 10H30 : pause

10H30 – 12H30

2. Reclassement professionnel

- Reprise du poste antérieur
    - Adaptation du poste
    - Adaptation des conditions de travail (temps partiel,……)

- Reprise d'un autre poste
    - Adaptation du poste
    - Adaptation des conditions de travail (temps partiel,…….)

- Licenciement pour force majeure

3. Outils de réinsertion professionnelle

- Stage de réinsertion professionnelle non rémunéré
- Les aides d'insertion de l'AWIPH

4. Rôle du Médecin du travail en tant qu'interface entre l'employeur et l'employé

12H30 – 13H30 : repas de midi

13H30 – 15H00

5. Rôle de l'ergonome

- Mission.
- Fonction.
- Limites de sa fonction.

15H00 – 15H15 : pause

15H15 – 16H00

6. Les différentes phases -non exhaustives-depuis l'accident ou la maladie par lesquelles passent les victimes afin d'arriver à une tentative de réinsertion professionnelle

- Annonce de la maladie /du handicap.
- Réaction.
- Deuil.
- Accompagnement.
- « Rebondir ».
- Préparer l'employeur.

16H00 – 16H30

7. Echanges et débats au départ de situations vécues et rencontrées par les participants

Modes de présentation

La formation alternera :

- des exposés « théoriques »simples et concis.
- des illustrations de situations rencontrées.
- des espaces de discussion avec le public.

Evaluation de la formation

Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par les formateurs, ainsi que d'autres documents « ressources ».
- Les coordonnées du site consacré à l'amélioration des conditions de travail pour travailleurs handicapés (folder SAFRHAN).
- Le cd-rom reprenant l'ensemble des fiches emploi réalisées dans le cadre du projet SAFRHAN.

6. L'épilepsie et l'emploi

Formateur

Le Centre de référence pour l'épilepsie réfractaire des Cliniques universitaires Saint-Luc (Université catholique de Louvain).
La formation sera assurée par le Prof. K. van RIJCKEVORSEL (épileptologue).

Programme de la journée de formation

09H00 – Accueil

09H15 – 09H30 : Les épilepsies au quotidien. Il s'agit de tordre le cou à quelques idées fausses ! Sera notamment présenté un PowerPoint présentant 12 fausses croyances en matière d'épilepsie.

Les épilepsies représentent une affection neurologique chronique fréquente (environ 70.000 patients en Belgique). Elle peut survenir à tout âge et les crises peuvent survenir à tout moment. C'est une des rares affections encore considérée dans certaines parties du monde (y compris certains endroits en Belgique) comme une maladie maudite, une punition d'un dieu, une tare génétique honteuse, etc.
Les manifestations cliniques en sont multiples, de la simple altération de conscience parfois peu perceptible par l'entourage, en passant par des sensations purement subjectives sans altération de la conscience, à la crise entraînant des convulsions généralisées avec chute, morsure de langue et perte d'urines.
Il persiste des idées fausses aussi bien concernant les causes que les risques (comme avaler sa langue au cours d'une crise) ou les gestes à faire qu'il faudrait surtout ne pas faire (mettre à tout prix quelque chose en bouche par exemple).
De par la crainte ancestrale que procure cette affection, le caractère imprévisible des crises et la nécessité d'un traitement chronique, les épilepsies entraînent une morbidité sociale et professionnelle.

09H30 – 10H15

Définition des crises épileptiques et des problèmes souvent associés à l'épilepsie

- Expliquer les différents types de crise et des conséquences possibles au niveau socioprofessionnel.
- Handicap mental et/ou troubles du comportement plus ou moins prononcés, en particulier si l'épilepsie a débuté durant l'enfance.
- Fatigabilité souvent importante rendant parfois un temps plein impossible à long terme.
- Troubles neurocognitifs fréquents et persistants, même si les crises sont stabilisées.
- Co-morbidités fréquentes : dépression, psychose, anxiété, migraine.
- Implication d'un traitement chronique antiépileptique : molécules différentes avec leurs effets secondaires possibles.

Ce n'est parce qu'il n'y plus de crises, qu'il n'y a pas de problèmes. Il s'agit de s'attacher aux aspects professionnels réels et bien souvent invisibles.

10H15-10H30 : pause

10H30 - 12H30

Attitude devant une crise au travail

- Que faire et ne pas faire devant une crise avec altération de la conscience et automatismes ?
- Que faire et ne pas faire devant une crise entraînant chute, convulsions ?
- Que faire et ne pas faire devant un patient annonçant qu'il va faire une crise ?
- Quand faut-il appeler le 100 ?

Ateliers pratiques

Trois situations au moins paraissent importantes à reproduire pour étudier et analyser les réactions pour recentrer surs les attitudes correctes et utiles.

1. Patient se promenant perdu, répondant partiellement à l'entourage.
2. Patient annonçant qu'il va faire une crise.
3. Patient tombant et présentant des convulsions généralisées.

12H30 – 13H30 : repas de midi

13H30 – 15H00

Problèmes liés au patient

- Nécessité d'une activité sociale (travail), même à temps très partiel, celle-ci faisant partie aussi du traitement.
- Répercussion médico-légale sur le permis de conduire à titre privé et professionnel.
- Décalage entre incapacité reconnue à titre officiel (% accordés selon des normes publiques) et possibilité de trouver un emploi avec les restrictions imposées par les crises et/ou le traitement.
- Stigmate négatif lié au diagnostic d'épilepsie.
- Nécessité d'un suivi médical régulier
- A qui faut-il en parler au travail ?
- Information sur le lieu du travail.
- Absence de toute législation et de tout consensus concernant les patients opérés et « guéris ».

Un Attaché en intégration professionnelle de l'AWIPH sera présent et répondra entre autres aux questions suivantes : « A qui faut-il en parler au travail ? » ; « Comment faut-il en parler ? » - « Comment informer sur le lieu du travail ? ».

Précautions à prendre au niveau socioprofessionnel

- Attitudes préventives.
    - travail en hauteur.
    - utilisation de machines (pouvant devenir) dangereuses.
    - éviter des horaires (trop) variables ou travail de nuit.
    - pour quelques cas bien spécifiques, éviter certaines stimulations (lumière, écran, bruit, etc).
- Permis de conduire, déplacements.
- Lenteur motrice et/ou mentale.
- Troubles de la mémoire.

- Troubles exécutifs : troubles de la programmation, difficultés d'effectuer plusieurs tâches en même temps, distractibilité, etc.
- Risque d'un certain absentéisme : suivi médical régulier, période post-critique difficile et prolongée, crise durant le travail ou trajet vers/du travail, etc.

Exemples d'intégration

- Chauffeur de taxi sans aucune formation devenu épileptique → perte définitive de son emploi → nouvelle formation de comptable → travaille comme comptable.
- Soudeur à toute hauteur et travail dans des zones dangereuses et toxiques ayant caché son épilepsie, crises au travail → mise à la porte mais aucune autre qualification → réinsertion avec aide chez son employeur en travaillant au sol en-dehors des zones à risques.
- Femme en congé de maladie depuis plus de 3 ans pour crises très fréquentes, bilan préchirurgical et opération → aucune crise depuis → reprise d'un travail d'aide-ménagère sans restriction particulière.
- etc.

15H00 – 15H15 : pause café

15H15 – 16H00 : autres ateliers utiles

1. Contrat d'embauche et employeur insistant sur la santé.
2. Visite chez le médecin du travail où plusieurs situations peuvent être évoquées.
3. Un collègue voit une crise, réagit bien et ensuite que faire ?
4. Etc.

Ces ateliers serviront de conclusions pour les différents aspects discutés théoriquement.

Modes de présentation

Les différents points du programme seront présentés en alternant :

- des exposés simples et concis.
- des témoignages et des présentations de situations concrètes.
- des mises en situation.
- des espaces de discussions.

Evaluation

Une évaluation de la formation se fera par un questionnaire donné à chaque participant et rempli en fin de journée.
Le questionnaire portera sur la pertinence de la formation, la qualité des orateurs, le contenu, le mode de présentation,…
Cette évaluation permettra d'ajuster le cas échéant le contenu et le mode de présentation.

Matériel

- Les documents de présentation utilisés par le formateur seront remis aux participants.
- La fiche « emploi » relative à « l'épilepsie » réalisée par l'AWIPH dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I) sera remise aux participants.
- Le cd-rom présentant l'ensemble des fiches sera également remis aux participants.
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » développés dans le cadre dudit projet.

7. La déficience intellectuelle et l'emploi

Formateurs

- AFrAHM asbl - Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux. C'est une association qui aide toutes les personnes handicapées mentales, leur famille, leurs amis.
- CFCS - Centre de Formation Continuée Spécialisé. Ce service d'accompagnement de la région de Mons-Borinage-Centre offre la possibilité à toutes personnes handicapées quelque soit la nature du handicap de se former et d'accéder à l'emploi.

L'articulation entre ces deux structures formatrices s'organise de la manière suivante. L'AFrHAM intervient sur les aspects théoriques et le CFCS présente les aspects méthodologiques et pratiques.

M. Benoît NIZET, Attaché en intégration professionnelle au Bureau régional de Liège, interviendra également sur cette journée de formation.

Programme de la journée de formation

09H00 – Accueil

09H15 – 10H15

1. Présentation de la déficience intellectuelle en lien avec emploi

- Brève présentation de la définition et des différents niveaux de déficience intellectuelle.
- Le handicap social et la déficience intellectuelle.
- Extraits vidéo montrant des exemples d'intégration professionnelle.

2. Distinction entre la déficience intellectuelle et la maladie mentale

10H15 – 10H30 : pause

3. Les difficultés et les compétences de la personne présentant une déficience intellectuelle dans le cadre professionnel.

- Description du public demandeur au CFCS (âge, scolarité, projet professionnel, …).
- Image de ce public vis-à-vis de l'emploi.
- Méthodes d'action avec ce public.

4. Schéma global de la demande à l'emploi.

12H00 – 13H00 : repas de midi

13H00 – 14H30

5. Les différentes étapes du parcours d'insertion

- Accueil de la demande.
- Détermination d'un projet.
- La recherche d'opérateur de formation.
- Multiplication d'expérience.
- Support à long terme.

6. L'accompagnement des personnes avec une D.I. en démarches professionnelles

- L'attitude à préconiser.
- La communication verbale.
- Support écrit et pictogrammes.
- La division des tâches.
- Témoignage d'un employeur et d'une personne en situation de handicap mental.
- …

14H30 – 14H45 : pause

14H45 – 16H30

7. Quels secteurs d'activités ?

8. Comment les intégrer dans une équipe de travail ?

9. Témoignage audio-visuel (6 à 8 minutes)

10. Débat avec les participants et évaluation.

Les documents suivants seront remis aux participants

- Le PowerPoint de présentation utilisé par l'AFrHAM et le CFCS pour la journée de formation.
- La fiche « emploi » consacrée à la déficience intellectuelle réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Le cd-rom reprenant l'ensemble des fiches « emploi » réalisées dans le cadre du projet SAFRHAN.
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » développés dans le cadre dudit projet.

8. La déficience visuelle et l'emploi

Formateur

Œuvre fédérale « Les Amis des Aveugles » asbl : Centre de formation de chiens-guides, Service social, Service d'accompagnement, Centres de basse vision et de rééducation fonctionnelle, Entreprise de travail adapté, Home Princesse Paola.
La formation sera assurée par Mme Christelle DUFOUR – Licenciée en sciences sociales et DES en ergonomie et organisation du travail – et par M. Patrick DEJACE – Directeur de l'Entreprise de Travail Adapté « Les Amis des Aveugles », licencié en sciences commerciales.

Programme de la journée de formation

09H00 – Accueil

09H15 – 10H30

1. Qu'est-ce que le handicap visuel ? Définition.

1.1 Déficiences visuelles : génétiques, accidentelles,… .
1.2 Différentes façons de mal voir (photos, documents, tests,….).
    1.1.1. Perception totale mais floue.
    1.1.2. Vision périphérique avec scotome central.
    1.1.3. Vision tubulaire.
1.4 Nystagmus.
1.5 La photophobie.
1.6 L'anomalie des visions des couleurs.
1.7 Le Blindisme.

10H30 – 10H45 : pause

10H45 – 12H30

2. L'autonomie

2.1 La mobilité.
2.2 Les différents apprentissages nécessaires.
2.3 Les difficultés dans les actes de la vie quotidienne.
2.4 Les actes de la vie quotidienne : la démystification.

- Communiquer.
- S'alimenter.
- Entretenir son hygiène corporelle.
- Entretenir du linge.
- Prendre ses médicaments.
- Entretenir la maison.
- Réaliser ses loisirs.

3. Lors d'un entretien d'embauche

3.1 Le langage non verbal.
3.2 Le langage verbal.
3.3 Les attitudes de déplacements.
3.4 Les attitudes relationnelles.

Aspects pratiques :	Mise en situation « jeu de rôle » : « jeu d'embauche ». Entretien d'embauche avec une personne déficiente visuelle.

Discussions et échanges de points de vue.

Aspects pratiques :	Vidéo d'un entretien d'embauche : « Les bonnes attitudes ». Visionner ensemble la vidéo, après l'exercice « Jeux d'embauche ».

Cette vidéo décrit les attitudes à suivre avec une personne déficiente visuelle.

Discussions et analyses avec les participants.
- Lister les différentes techniques et méthodes d'intégration professionnelle.
- Réalisation avec les participants d'un canevas donnant des points de repères essentiels lors d'un entretien.

3.5 Adaptation des supports d'entretien (lecture, écriture,…)
3.6 Test d'entretien psychologique

12H30 – 13H30 : repas de midi

13H30 – 15H00

4. L'intégration du travailleur déficient visuel dans une équipe de travail

4.1 Présentation du travailleur.
4.2 Visite approfondie des lieux (couloirs, bureaux, …).
4.3 Adaptation d'un trajet sécurisé sur le lieu du travail.
4.4 Adaptation du poste de travail.
4.5 Formation et information destinée aux collègues directs de la personne déficiente visuelle.
4.6 Démystification du handicap.
4.7 Avoir dans ses collègues un « accompagnateur » : un « parrainage ».
4.8 Valorisation de la personne déficiente visuelle.

15H00 – 15H15

15H15 – 16H30

5. Les techniques facilitant l'intégration

Aspect pratique : Mise en situation avec l'ensemble des participants.

Discussions et échanges de points de vue.

5.1 L'informatique (barrette braille, logiciel spécifique, scanner,…).
5.2 Le matériel d'agrandissement (TV loupe, monoculaire,…).
5.3 Utilisation de gabarits permettant de répéter le travail.
5.4 Développer les autres « sens » de la personne déficiente visuelle au sein de l'entreprise.
5.5 Conseils divers dans l'adaptation des lieux de travail.
5.6 Les difficultés.
5.7 Adaptation du poste de travail à l'individu déficient visuel et non l'inverse.
5.8 Recours aux Associations spécialisées dans la Déficience visuelle.

6. Une intégration réussie

Intégration socioprofessionnelle.

Exemples d'intégration: personnes déficientes visuelles dont certaines travaillent chez « Les Amis des Aveugles ».
Témoignages de leurs expériences et de l'adaptation dans le milieu du travail. Toutes se sont intégrées grâce aux facteurs clés de succès précédemment énoncés.

7. Conclusion et évaluation de la formation

Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par le formateur, ainsi que d'autres documents « ressources » utiles.
- La fiche « emploi » consacrée à la déficience intellectuelle réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Le cd-rom reprenant l'ensemble des fiches emploi réalisées dans le cadre du projet SAFRHAN.
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » développés dans le cadre dudit projet.

9. La déficience auditive et l'emploi

Formateurs

- Le Service d'Aide à la Recherche d'un Emploi de Wallonie (S.A.R.E.W.) de la Fédération Francophone des Sourds de Belgique (F.F.S.B. a.s.b.l.).
- L'asbl Info-Sourds de Bruxelles (Service Recherche Active d'Emploi).
- Le SURDIMOBIL

Professionnel de la surdité et de ses implications en matière d'emploi, le SAREW a été créé en 2001 à l'initiative de la FFSB et ce pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi sourds ou malentendants ; aucune structure ne pouvant répondre adéquatement à leurs demandes spécifiques.

En se basant sur l'expérience du service de Recherche Active d'Emploi par l'a.s.b.l. Info-Sourds de Bruxelles créé en partenariat avec l'O.R.B.E.M. en 1998, le SAREW a développé ses spécificités, notamment en matière de suivi en entreprise.
Précisons que l'objectif d'Info-Sourds est l'intégration socioprofessionnelle des personnes sourdes et malentendantes par le biais de trois services (service social, service d'interprétation et service emploi).

Le contenu de la journée de formation sera alimenté et enrichi de l'asbl SURDIMOBIL et son SURDIKIT Emploi. Cette asbl offre la possibilité au public entendant d'être dans la peau d'une personne sourde en proposant diverses activités de sensibilisation à la surdité.

Les formateurs

Mlle Nathalie HABSCH (Conseillère emploi S.A.R.E.W.), Mme Muriel BRUNNEVAL (conseillère emploi S.A.R.E.W.), Mlle Muriel PREVOT (conseillère emploi du service de Recherche Active d'Emploi de l'a.s.b.l. Info-Sourds de Bruxelles), Mme Virginie DEGUENT (animatrice du BATACLAN a.s.b.l.), M. Thierry ADNET (animateur de la F.F.S.B.), M. Jérôme DUSQUENNE (Conseiller au Service Conseil en Aides Techniques de la F.F.S.B.), M. Frédéric SŒUR, M. Tom HESSENS, M. Patrick VAN TITTELBOOM, M. Maurice HAYARD (Formateurs de SURDIMOBIL).

M. Bernard ROLLIN, Attaché en intégration professionnelle au Bureau régional de Liège, interviendra également sur cette journée de formation. Il sera accompagné d'un membre du personnel du FOREM.

Deux interprètes en langue des signes seront présents pour la journée.

Programme de la journée de formation

Le déroulement de la journée se fera de manière interactive, en quatre parties, et ce, par le biais de mises en situation et d'apports plus théoriques.

09H00 – Accueil.

09H15 – 11H00

1ère partie - Un chercheur d'emploi entendant dans un monde de sourds

Mise en situation

Objectif : Susciter l'inventivité du participant entendant choisi en matière de communication avec les personnes sourdes et malentendantes présentes afin de le confronter aux réalités de la déficience auditive.
Apports : Cette mise en situation nous permettra d'aborder les questions suivantes:

- Le handicap et ses représentations sociales (je suis sourd pas handicapé !,…).
- La surdité (je suis malentendant, je suis sourd, …).
- La culture et la psychologie des sourds (je communique avec les mains, je fais partie d'une minorité culturelle, je ne suis pas un idiot, pas un enfant,…).
- Les modes et moyens de communication (j'oralise mais je n'entends pas, j'entends mais ne comprends pas tout,…) ainsi que les aides techniques (le flash s'allume, je reçois un fax, mon GSM vibre,…).

S'en suivra un brainstorming qui permettra aux participants d'échanger leurs points de vue par rapport à la participation du candidat afin de rendre compte de la possibilité de trouver leur propre mode de fonctionnement lors de rencontres avec des personnes déficientes auditives ; chaque personne, chaque situation étant unique.
Les questions abordées seront théorisées par les formateurs via une projection Powerpoint.

11H00 – 11H15 : pause.

11H15 – 12H30

2ème partie : L'entretien d'embauche

Mise en situation

Objectif : rendre compte des différentes difficultés pouvant être rencontrées par les personnes sourdes et malentendantes et par les employeurs lorsqu'aucun d'entre eux n'a été préparé à ce genre de rencontre (préparation aux entretiens pour les personnes déficientes auditives, culture sourde et culture entendante, sensibilisation des employeurs,…).

Apports : Cette mise en situation nous permettra d'approfondir les questions déjà envisagées ci-dessus et d'aborder d'autres aspects liés à l'emploi des personnes déficientes auditives ; à savoir :

- Le recours aux interprètes (l'interprète amie, la machine interprète).
- La gestion et la démystification du handicap.
- Les aides techniques.
- Le rôle des travailleurs sociaux.

Les questions abordées seront théorisées par les formateurs via une projection Powerpoint. Cette présentation apportera des éléments quant à l'aménagement des postes de travail, les aides techniques spécifiques,… .

12H30 – 13H30 : repas de midi.

13H30 – 15H00

3ème partie : Rendez-vous au S.A.R.E.W.

Mise en situation

Objectifs : Présenter le S.A.R.E.W. et la méthodologie utilisée pour accompagner et soutenir les personnes sourdes et malentendantes dans leurs différentes démarches vers l'emploi et ou la formation.
Présentation du public rencontré au sein du S.A.R.E.W.
Mise en évidence de la nécessité de pouvoir s'appuyer sur un réseau de professionnels liés au handicap, à la surdité et /ou à l'emploi.
Rendre compte des nécessités d'assurer un suivi en entreprise et ce tant pour les employeurs, que pour les collègues et les personnes sourdes et malentendantes.

Apports : Outre les différents thèmes abordés précédemment, nous pourrons débattre avec d'autres professionnels du secteur de l'emploi et/ou du handicap et rendre compte des avantages et des nécessités de travailler en synergie.

Les questions abordées seront théorisées par les formateurs via une projection Powerpoint.

M. Bernard ROLLIN, AIP au Bureau régional de Liège, et un membre du FOREM présenteront les différentes aides à l'emploi à destination des personnes présentant une déficience auditive ainsi que les démarches concrètes à mener afin de pouvoir en bénéficier.

15H00 – 15H15 : pause.

15H15 – 17H00

4ème partie : Témoignages de travailleurs sourds, de leur employeur et de leurs collègues (Vidéos)

Ce support nous permettra de rendre compte d'expériences d'intégration professionnelle réussies et de débattre des différents aménagements et organisations du quotidien professionnel.
L'objectif est de montrer aux participants que chacun a des ressources pour agir en situation professionnelle avec une personne sourde ou malentendante.
Présentation du lexique : « Signons pour l'emploi ». Outil de communication et de sensibilisation à destination des professionnels et des différents acteurs au sein des entreprises.

Cette journée se clôturera par un échange entre les différents professionnels présents. Nous vous proposons que celui-ci soit géré par nos animateurs sourds. Ce sera également l'occasion d'évaluer l'ensemble de la journée.

Les documents suivants seront remis aux participants : la fiche « emploi » consacrée aux personnes sourdes réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL), le livret d'accueil « Accueillir une personne malentendante ou sourde en entreprise » réalisé dans le cadre du projet Arc-en-Ciel (Intereg III), le lexique « Signons pour l'emploi », le cd-rom présentant l'ensemble des fiches « emploi » réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN.

10. Les troubles psychiques et l'emploi

Formatrice

Madame Corinne POPULAIRE, licenciée en psychologie et en pédagogie. Spécialisation en psychopédagogie des personnes en situation de handicap.
Formée en analyse transactionnelle, approche systémique et communication et sophrologie. Elle est formatrice et consultante depuis 20 ans dans le secteur « non marchand » (secteur AWIPH, Aide à la jeunesse, enseignement, petite enfance,…).
Par ailleurs, elle participe aux formations AWIPH et de l'EWETA depuis plusieurs années et est spécialisée dans l'accompagnement des équipes professionnelles, la gestion des relations professionnelles, de l'agressivité, du travail en équipe, gestion du temps et du stress, assertivité, coaching de professionnels.

Programme de la journée de formation

Objectifs

- Définir simplement les troubles psychiques et les démystifier.
- Identifier les techniques et outils qui permettent l'intégration professionnelle des personnes présentant un trouble psychique (organisation du travail, encadrement, communication).
- Identifier les points d'alerte et de vigilance dans l'encadrement de ces personnes.
- Comment entrer en relation professionnelle avec ces personnes (entretiens d'embauche, accueil, encadrement, transmission du savoir, explication de consignes,…) ?

09H00 – Accueil

09H15 – 10H30

1. Interroger les participants quant à leurs attentes.

2. Définition simple des troubles psychiques et du comportement liés au « handicap ».

3. Points d'alerte et de vigilance et attitudes à mettre en œuvre pour éviter l'escalade ou la dégradation de la communication / Incidence de la médication ou de la non-médication sur la personne.

10H30 – 10H45 : pause.

10H45 – 12H30

4. Dynamique relationnelle avec ces personnes (en relation de face à face – en équipe).

Echanges et analyses de situations concrètes. Dans ce cadre, une psychologue de l'AWIPH présentera une situation professionnelle concrète.

12H30 – 13H30 : repas de midi.

13H30 – 15H00

5. Relations professionnelles : outils et techniques pour

- Mener un entretien d'embauche et de fonctionnement.
- Accueillir la personne avec ses compétences et difficultés spécifiques.
- Intégrer la personne dans une équipe.
- Transmettre un savoir.
- Donner un ordre, recadrer, motiver et valoriser.
- Gérer l'imprévu des comportements et/ou de comportements agressifs.

Les participants se trouvent scindés en groupe de travail selon les 6 relations professionnelles ici proposées. Il s'agira d'inventer, de trouver, d'imaginer,…des solutions. Comment faire afin d'intégrer une personne présentant un trouble du comportement de type schizophrénique dans une équipe de travail ? Etc.
Ensuite, la formatrice invite les groupes de travail à partager les solutions, à tout le moins les pistes de solutions trouvées.

15H00 – 15H15 : pause

15H15 – 16H00

6. Etablir des relations saines et une communication positive, non violente et efficiente.

16H00 – 16H30

7. Conclusions et évaluation de la journée.

Méthodologie générale

- Approche interactive.
- Analyse de situations, exercices et mises en situation alternent avec des exposés théoriques et le partage des expériences de chacun.

Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par la formatrice.
- La fiche « emploi » consacrée aux troubles psychiques et réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL).
- Le cd-rom présentant l'ensemble des fiches « emploi » réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN.
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » réalisés dans le cadre dudit projet.

11. Vivre en équipe et animer les compétences d'un public en situation de handicap

Formateur

M. François LERASLE, formateur français indépendant et responsable de formation assure la journée de formation.
Ce formateur est psychologue du travail (CNAM-Paris) et cadre chargé de la fonction formation au CNAM à Paris.
Ses domaines d'intervention sont :

- L'accompagnement de l'insertion des publics en difficulté ;
- L'orientation professionnelle ;
- L'ergonomie ;
- La formation ;
- Le management ;
- La méthodologie de projets ;
- Le développement personnel.

Programme de la journée de formation

1. Les objectifs pédagogiques

Les objectifs pédagogiques visent à présenter des outils opérationnels contribuant à l'amélioration des relations humaines dans des équipes de travail.
Formulé en terme de résultats, à l'issue de l'action les participants disposeront d'un certain nombre de concepts utiles : issus de la psychologie sociale pour ce qui est de la perception de soi et de l'autre et de l'ergonomie pour ce qui concerne plus spécifiquement l'analyse des situations de travail et l'identification des compétences mises en œuvre dans l'activité de travail.
Ces concepts sont mis en actes dans la méthodologie d'analyse ergonomique du travail et les techniques d'animation des entretiens en situation de travail.

2. Les contenus précis de la formation

09H00 – Accueil

Après un tour de table de présentation et de relevé des attentes des participants et des formateurs, les contenus suivants seront proposés.

09H15 – 10H30

Les méthodes pédagogiques adoptées en matinée

Pour les contenus de la matinée, le formateur recourt à de nombreux transparents et schémas explicatifs facilitant l'appropriation des concepts. Des jeux de rôles filmés proposés en fin de matinée permettront aux participants de valider eux-mêmes la pertinence desdits concepts.

Présentation de quelques concepts utiles de psychologie sociale : cadre de référence, attitude, statut, rôle, comportement, image pour soi, image pour autrui.
Présentation des règles qui régissent la communication en situation de travail, relation hiérarchique et relation d'aide, sources et ressources du pouvoir et de l'autorité, écoute active et attitude de compréhension

10H30 – 10H45 : pause.

10H45 – 12H30

Présentation de quelques outils pour mener à bien différents entretiens et conduire des réunions sous forme de jeux de rôles.

12H30 – 13H30 : repas de midi.

13H30 – 15H00

Les méthodes pédagogiques adoptées en après-midi

Pour l'après-midi, il sera proposé de visionner quelques films vidéo réalisés par le formateur rendant les démarches décrites tout à fait opérationnelles.
Quant aux outils de mesures des compétences de nombreux exemples de « grilles » d'évaluation seront mis à disposition des participants.
Des débats et des échanges, ainsi que la présentation d'expériences par les participants éclaireront de manière participative la journée de formation.

Les ressources de l'ergonomie

- Présentation du concept de compétences du point de vue de l'ergonomie. Il s'agit de casser les idées les plus communément véhiculées sur la question des compétences. La compétence ne se définit pas par l'exploit d'un travailleur à réussir dans un domaine professionnel.
- Présentation de la méthodologie de l'analyse ergonomique du travail. L'indentification des compétences à l'œuvre dans le travail ne peut passer par la seule observation dans la mesure où il est nécessaire que la personne, elle-même, vous exprime ce qu'elle fait.
- Critères à prendre en compte pour réaliser une grille d'analyse de l'activité et repérer les savoirs d'action et savoirs théoriques mis en œuvre dans l'activité de travail (notions éthiques).

15H00 – 15H15 : pause.

15H15 – 16H00

Les ressources de l'ergonomie

- Démarche d'autodiagnostic et échelles de mesure des compétences. Il s'agit de transférer aux participants un mode d'emploi afin de pouvoir interpréter les résultats de l'outil. Un outil n'est pas mauvais en soi, c'est l'interprétation que l'on peut en faire qui peut s'avérer mauvaise.
- Synthèse de la journée autour du concept de participation.

16H00 – 16H30

Synthèse de la journée autour du concept de participation et évaluation.

Les supports pédagogiques remis aux participants

- Un support conséquent, reprenant l'ensemble des apports proposés sera fourni aux participants afin d'éviter la prise de notes qui est souvent un frein aux échanges. Il permettra à ceux qui le désirent d'approfondir les thèmes abordés.
- La brochure « Guide pratique d'initiation à l'analyse ergonomique du travail » réalisée dans le cadre du programme ADAPT mené par l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté (EWETA) avec le soutien de l'AWIPH et du Fonds social européen.
- Le cd-rom présentant l'ensemble des fiches « emploi » réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN.
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » réalisés dans le cadre dudit projet.

Les modalités d'évaluation

- Un document individuel d'évaluation sera proposé aux participants.
- Un document d'attestation de formation qualitative sera remis aux participants.

12. Pathologies chroniques évolutives et emploi

Formateurs

- Madame Dominique BARADAT, chargée de mission à l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Aquitaine (ARACT).
- Monsieur Michel PIONNIER, coordinateur du programme « maladies chroniques » au sein de l'Association AIDES Sud Ouest basée à Bordeaux.

En outre, ces Associations mènent un projet européen EQUAL intitulé « maladies chroniques évolutives : pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi ». Elles travaillent sur ce thème avec d'autres structures françaises telles que l'APF - Association des paralysés de France, la Ligue contre le cancer, le Groupement d'Etude pour le Développement de l'Ergonomie en Réadaptation, la Société de Médecine du Travail d'Aquitaine,… ainsi qu'en partenariat avec plusieurs Etats Membres (Royaume-Uni, Espagne, Allemagne, Pologne).
Leurs expériences quotidiennes sur le thème et la transversalité européennes de leurs travaux sur la question des pathologies chroniques évolutives et de leur maintien dans l'emploi constituent une plus-value importante pour le contenu de cette thématique de formation.

L'impact des maladies chroniques invalidantes (telles que le VIH/Sida, l'hépatite C, le cancer, la sclérose en plaque,…) est particulièrement sensible en matière d'activité professionnelle, non seulement en raison du handicap (santé fluctuante, lourdeur des traitements, suivis), mais aussi en raison des risques accrus de stigmatisation, voire d'exclusion subis dans l'entreprise.
Près de 80 % des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives souhaitent travailler ou être maintenues dans leur emploi.

Programme de la journée de formation

Objectif général

Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'une pathologie chronique évolutive en :

- Présentant les pathologies chroniques et leurs impacts dans le travail, tout en questionnant les fausses croyances.
- Présentant des pistes de solutions organisationnelles et/ou techniques pour favoriser le maintien des travailleurs/ses : ergonomie et handicap.

Contenus de la formation

1. Actualiser ses connaissances sur les pathologies chroniques évolutives (PCE).

Quatre pathologies seront davantage traitées (le VIH/Sida, la sclérose en plaques, le cancer, et les hépatites).
Les formateurs ouvriront également les échanges sur l'ensemble des pathologies évolutives c'est –à-dire les pathologies prises en charge sur une longue durée ayant des répercussions importantes sur la vie des personnes (personnelle, familiale, sociale et professionnelle).

2. Echanger sur ses propres représentations de la santé, du handicap, des PCE et de s'interroger sur leurs incidences dans sa pratique professionnelle et ses savoirs être.

Pour travailler la question des représentations, les formateurs proposeront des mises en situation. Bien entendu, ils partiront toujours de cas concrets. Des vidéos seront également présentées afin d'alimenter le débat.

3. Apporter des connaissances sur l'ergonomie handicap (individuelle, interindividuelle et organisationnelle/industrielle).

4. Appréhender les difficultés qu'induit une problématique de santé dans le travail.

5. Travailler sur des pistes de solutions, à partir d'exemples concrets en entreprise.

6. Partager ses expériences et ses compétences.

HORAIRE	MODULE	OBJECTIFS	CONTENUS
09H00 – 09H30	▪ Accueil. ▪ Présentation du programme de formation, des formateurs, des participants.	Permettre aux participants de se situer dans la formation et dans le groupe.	▪ Cadre de la formation : formateurs, organisation, objectifs, contenus, méthodes, règles éthiques, conditions matérielles. ▪ Recueil des attentes.
09H30 – 10H30	▪ Les PCE et leur impact dans le travail. ▪ Les représentations des PCE. ▪ PCE et/ou handicap ?	▪ Actualiser les connaissances. ▪ Travailler sur les représentations.	▪ Apport de connaissances sur les PCE. ▪ Les représentations. ▪ Apport d'exemples et contre exemples sur la diversité des situations.
10H30 – 10H45	PAUSE		
10H45 – 12H00 (suite)	▪ Les PCE et leur impact dans le travail. ▪ Les représentations des PCE. ▪ PCE et/ou handicap ?	▪ Actualiser les connaissances. ▪ Travailler sur les représentations.	▪ Apport de connaissances sur les PCE. ▪ Les représentations. ▪ Apport d'exemples et contre exemples quant à la diversité des situations.
12H00 – 13H30	REPAS DE MIDI		
13H30 – 15H30	Ergonomie, handicap et variabilité.	▪ Donner des bases sur l'analyse de l'activité. ▪ Déficience, handicap, aptitude, inaptitude et variabilité.	Tâches, activités, prescrit et réel.
15H30 – 15H45	PAUSE		
15H45 - 16H45	Exemples concrets de diagnostics.	Travailler sur des pistes de solutions avec l'approche par le travail.	Analyse à partir d'une douzaine de diagnostics réalisés en Aquitaine.
16H45 – 17H15	Evaluation de la journée.	▪ Evaluer le degré de satisfaction des stagiaires. ▪ Evaluer la formation.	Contenus de formation, organisation, animation, vie de groupe, réponse aux attentes, bénéfices, perspectives de mises en pratique, remarques.